



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

Código: PL.TH.2.2-1

Versión: 1

Fecha de Vigencia:
31/01/2025

Página: 1 de 31

VIGENCIA 2025

CODIGO TDR – 5000.32.03.001-2025

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.
ENERO 2025**

1. INTRODUCCION

La Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública, adoptada por los Ministros de Administración Pública y de la Reforma del Estado de los países de Iberoamérica en el 2008, la cual se constituye en el mapa de navegación en materia de sistemas de gestión para las entidades, en su numeral 32, contempla la importancia de valorar a los funcionarios públicos, lo cual significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.

En la línea de alcanzar este objetivo institucional, Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y su misión.

De acuerdo con lo expuesto y teniendo como eje transversal más valioso para el cumplimiento de los objetivos y retos institucionales a los servidores y las servidoras de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., la entidad busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos y además a nivel personal, familiar y social, todo lo anterior, acorde con la normatividad vigente.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., propenderá por generar estrategias que promuevan a la construcción de un buen ambiente de trabajo y motivación para sus servidores, así como la implementación de acciones que aporten a generar cultura frente a las relaciones sociales y comportamientos entre los colaboradores de la entidad, lo cual redundará en el cumplimiento de los retos organizacionales.

En el mismo sentido, se definirán las actividades a desarrollar, interviniendo satisfactores de crecimiento del ser humano, recursos institucionales y la población beneficiada, partiendo del insumo entregado por los mismos servidores públicos que fortalecen el diagnóstico para la formulación del presente plan: La evaluación del clima organizacional, la medición del riesgo psicosocial, así como las recomendaciones de las diferentes instancias de la entidad.

Por otra parte, el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día.

MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión sistémica de las organizaciones a través de la integración de la normatividad vigente en materia de gestión y desempeño, guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

El Programa de Bienestar se deriva de una concepción integral del ser humano donde se parte del propósito de atender necesidades del servidor público relacionadas con: el ámbito laboral, los aspectos de recreación, el afianzamiento de valores organizacionales y facilitar el desarrollo de su potencial mejorando su calidad de vida. Por ello, se busca que los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P estén motivados y laborando en un excelente ambiente, en un entorno de trabajo humanizado que cumpla con satisfacción y eficiencia la labor de inspección, vigilancia y control de las Cajas de Compensación Familiar.

El Programa de Bienestar incluye los siguientes aspectos:

- ✓ Bienestar Social
- ✓ Programa Preparación para el Retiro
- ✓ Código de Integridad.
- ✓ Clima y Cultura Organizacional

Estos aspectos se encuentran soportados por las mediciones de clima laboral, resultados de la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos

2024, resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial 2024 y la implementación de las actividades del programa para la presente vigencia

2. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar.

Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la entidad.

Estímulos.

Son todas aquellas medidas que adopta la administración, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, desarrollo y bienestar de los funcionarios apuntando también al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento "Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012" los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera: Manifestando que "el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral, es decir elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

Calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales".

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- Seguimiento e intervención a los resultados de la Evaluación del Clima Laboral.
- Adaptación al Cambio Organizacional.
- Desvinculación Asistida.
- Recompensa y reconocimiento.
- Relaciones entre los servidores públicos.
- Cultura Organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.

El plan se diseña a partir del diagnóstico de Riesgo Psicosocial de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, con el fin de generar acciones de Intervención que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas.

Así mismo, el plan busca estar alineado con la misión, visión y a los objetivos planteados por la Entidad y con las expectativas de los servidores y el vínculo de las familias a las actividades planteadas; vale la pena revisar y tener en cuenta todos los insumos que permitan escuchar y entender de primera mano las necesidades de los servidores públicos de la entidad, teniendo presente no solo los resultados del diagnóstico aquí referenciado y las manifestaciones verbales ante la Gerencia y los Directivos, entre otros medios en que los servidores hayan expresado alternativas y/o actividades tendientes a elevar el bienestar y la calidad de vida de los servidores.

Dentro del plan se vinculan actividades que tienen en cuenta los componentes requeridos por la ley y evaluados en la Batería del Riesgo Psicosocial, aplicada a los servidores, en la que respondieron todos los Servidores Públicos de la Entidad Plan que, una vez aprobado, es adoptado mediante acto administrativo, para ser posteriormente socializado a través de la página web y de forma interna. Así mismo se remitirá a aliados estratégicos como la Caja de Compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y la Administradora de Riesgos Laborales, entre otros, a quienes se solicita apoyo de manera directa en algunas actividades incluidas en el plan.

En la determinación de las necesidades para este programa, se realizó a través de un proceso de recolección y análisis de información para identificar expectativas respecto a lo que para los integrantes de la entidad consideran temas o actividades a realizar en la empresa para implementar en pro de mejorar su calidad de vida de sus empleados. Se pretende es que los funcionarios se sientan motivados y satisfechos con su trabajo, y que el ambiente laboral sea favorable. A través de la Dirección Administrativa se diseñaron preguntas haciendo uso de herramienta digital de la plataforma Google, cuya encuesta digital fue socializada a todo el personal para su diligenciamiento. Sus resultados fueron uno de los insumos para el diseño del Plan de Bienestar 2025.

Planes

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. (Fuente: Artículo 16, literal B del Decreto 1567 de 1998).

Planes de incentivos

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Fuente: Artículo 29 del Decreto 1567 de 1998).

Programas de bienestar social e incentivos

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (Fuente: Artículo 16, Literal D-A del Decreto 1567 de 1998)

Protección y Servicios Sociales: se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

1. DOCUMENTOS DE APOYO PARA EL DIAGNÓSTICO

De acuerdo a lo establecido y a la normatividad que rige los planes de bienestar en las entidades públicas, se realiza el diagnóstico a través de la aplicación de la Batería del Riesgo Psicosocial, entre otros.

Así mismo, se presentó a la Gerencia General para su aprobación y posterior publicación del acto administrativo. Así las cosas, y conforme a los insumos ya señalados, el plan para la vigencia 2025 contempla la ejecución de diversas actividades, conforme a las estrategias indicadas a continuación:

ACTIVIDADES DEPORTIVAS	• Promoción de las actividades Deportivas de la Caja de Compensación Familiar.
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	• Actividades enmarcadas ferias de vivienda, de salud y educación
ACTIVIDADES CULTURALES Y DE INTEGRACION	• Se incluyen las fechas especiales a celebrar en la Entidad
PLAN DE INCENTIVOS	• Actividades de reconocimiento por desempeño : No Pecuniario
CALIDAD DE VIDA LABORAL	• Actividades direccionadas a mejorar las condiciones del ambiente laboral

2. MARCO NORMATIVO

NORMAS	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia de 1991	Carta Magna de la República de Colombia
<p>Decreto 1227 de 2005</p> <p>Derogado por el Decreto 1083 de 2015</p>	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
<p>Decreto 1567 de 1998, artículo 22</p>	Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
<p>Departamento de la Función Pública DAFP. Autor Manfred Max Neeff. Modelo de Bienestar Social Laboral (Julio de 2002).</p>	Cuando se habla de Bienestar es vital entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades. Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y que son de carácter universal. Son carencias y potenciales humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.
<p>Ley 734 de 2002</p>	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

<p>Ley 1952 de 2019</p> <p>Reformado a través de a Ley 2094 de 2021</p>	<p>Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho disciplinario</p> <p>Ley 2094 De 2021 del 29 de junio de 2021</p> <p>Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones</p>
<p>Ley 909 de 2004</p>	<p>Por la cual se regulan normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p>
<p>Decreto 1227 de 2005</p> <p>Derogado por el Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998</p>
<p>Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015</p>	<p>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10 "Sistema de Estímulos"</p>
<p>Ley 734 de 2002</p> <p>(Ley derogada a partir del 1° de julio de 2021, por el artículo <u>265</u> de la ley 1952 de 2019), artículo 33</p>	<p>Establece como derechos de todo servidor público en su numeral 4° "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales", y en su numeral 5° "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p>

3. JUSTIFICACIÓN

El Programa de Bienestar de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P, se enmarca dentro de la política de Bienestar del Gobierno Nacional con el fin de fomentar las condiciones necesarias y favorables que conduzcan a la motivación y calidez humana de los servidores públicos, buscando alcanzar el nivel más elevado del potencial físico, intelectual, emocional, psicológico, social y espiritual del ser humano con el objeto de fortalecer la calidad de vida, dando lugar a la tranquilidad y la satisfacción del servidor público de nuestra entidad.

El Programa de Bienestar propuesto por Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P, tiene como prioridad el talento humano (servidores públicos y sus familias), por tal motivo es necesario incluir el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Versión 5 de Marzo 2023, el cual cuenta con siete (7) dimensiones, siendo una de ellas Talento Humano, la cual es el corazón del modelo y a su vez, el activo más importante de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P. Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió el nuevo Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, vigencia 2020-2022, donde su objetivo es “generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal”. Con un objetivo estratégico que esta correlacionado con la implementación de cinco ejes, los cuales son: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas estratégicas y un eje transversal que corresponde a la transformación digital.

Dado lo anterior, el Programa de Bienestar de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P de la vigencia 2025 incluye tanto la dimensión del Talento Humano en MIPG, relacionada con la creación de valor público, a través de las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad, como la inclusión de los 5 ejes propuestos en el Programa Nacional de Bienestar, que a su vez permiten fortalecer la gestión estratégica del talento humano, contribuyendo a la generación de procesos efectivos, eficientes y eficaces.

Para ello, se tuvo en cuenta los resultados del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) de 2023, el cual generó un autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, priorizando las rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad, que a continuación se describen:

- a. **Ruta de la Felicidad:** El documento de MIPG versión 5, afirma que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
- b. **Ruta del Crecimiento:** Se destaca la importancia de contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido los servidores públicos deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores para permitir el fortalecer del liderazgo de acuerdo con MIPG versión 4.

- c. **Ruta del Servicio:** El documento del MIPG versión 4, encamina esta ruta al cambio cultural que debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura debe centrarse en valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y en la orientación a resultados para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes en el quehacer profesional de los servidores públicos.
- d. **Ruta de la Calidad:** Está relacionada con la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado y determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen, es por ello que se deben efectuar revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas, con el fin de lograr la calidad y eficiencia en todo lo que realizan los servidores públicos.

Con relación al nuevo Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cinco ejes que se deben ir implementando se describen a continuación:

Eje 1 Equilibrio Psicosocial: Se encuentra relacionado con la nueva forma de adaptación laboral, que es producto de los diferentes cambios que se están viviendo por la pandemia derivada del coronavirus, COVID-19, las temáticas son: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y la calidad de vida laboral.

Eje 2 Salud Mental: Es el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, incluye higiene mental, prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia. Así como también, mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Eje 3 Convivencia Social: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, acoso laboral, sexual y acoso de poder.

Eje 4 Alianzas Interinstitucionales: Esta relacionado con el objetivo de desarrollo sostenible 17 de las Naciones Unidas, que establece la importancia de efectuar alianzas interinstitucionales, en el cual se abordará los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

Eje 5 Transformación Digital: La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información para los servidores públicos, facilita la comunicación y agiliza la gestión del bienestar.

Por lo anterior y en cumplimiento de las normas que determinan las actividades del Programa de Bienestar, se requiere desarrollar acciones que redunden en el bienestar físico, cultural, social, psicológico de los servidores públicos mediante actividades de tipo lúdico, artístico, cultural, deportivo y recreativo que generen la integralidad, participación y cohesión de todos los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas SA E.S.P.

4. OBJETIVO GENERAL

Buscar el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., generando espacios de conocimiento, esparcimiento, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

Así mismo busca generar alternativas y espacios de desarrollo personal de los servidores, para fortalecer un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación e integración, adicionalmente buscará establecer relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión y visión institucional.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar actividades participativas presenciales y/o virtuales en escenarios recreativos, deportivos, artísticos y culturales, como a la promoción y prevención de la salud física y mental que generen sentido de pertenencia e identidad institucional de los servidores públicos y sus familias.
- Promover el trabajo en equipo para fortalecer los procesos de eficacia, eficiencia y efectividad mediante el desarrollo de la creatividad, la identidad y la

participación de los servidores públicos en todas las actividades que se ejecutan en la entidad.

- Fortalecer el clima, la cultura, el bienestar emocional y el cambio organizacional mediante la interiorización de los valores institucionales que permitirán generar un ambiente laboral armónico para brindar un servicio a la ciudadanía en marcado en el código de integridad.
- Fomentar ambientes de trabajos adecuado y de eficiencia encaminados al equilibrio de la vida laboral, personal y familiar mediante la utilización de medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Animar a las personas a adoptar estilos de vida más saludables. Esto se hace a través de diferentes actividades como revisiones médicas, retos de fitness u orientación nutricional, entre otras. Estas iniciativas reducen los riesgos para la salud.
- Mejorar el bienestar mental en pro de trabajar los servicios de salud mental y gestión del estrés que aportan a tener a personal más sana. Reducir los niveles de estrés puede tener un gran impacto en la productividad y la satisfacción de los empleados.
- Conducir un programa hacia una mayor productividad: cuando los empleados se sienten más sanos y comprometidos, es más probable que se centren mejor en sus tareas y sean más productivos. Además, los programas de bienestar pueden reducir el absentismo, lo que también tiene un impacto positivo en la productividad.
- Mejorar la satisfacción de los empleados: los empleados aprecian a las empresas que invierten en su bienestar. Un entorno de trabajo positivo fomenta la lealtad y el compromiso de los empleados.
- Propiciar la atracción de talento: una empresa que organiza actividades de bienestar laboral resulta más atractiva para los candidatos, mostrando el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus empleados.
- Reducir otros costes para las empresas: por ejemplo, invertir en revisiones médicas puede llevar a la detección temprana de enfermedades, reduciendo así los gastos sanitarios, las reclamaciones al seguro y las bajas médicas.
- Reforzar las relaciones con los empleados: organizar actividades de bienestar en las que los empleados participen en equipo ayuda a crear una cultura positiva y solidaria en el lugar de trabajo. Los empleados que participan suelen crear vínculos sociales más fuertes con sus compañeros.
- Trabajar en la creación de una cultura positiva puede atraer a otras personas dispuestas a contribuir a un entorno de trabajo positivo.

5. ESTRATEGIA - METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social, se fundamenta en la planeación estratégica y directrices de la alta dirección, las necesidades individuales y colectivas de los servidores de la entidad.

La Dirección Administrativa a través del Proceso de Talento Humano busca gestionar la definición e implementación de políticas, planes y programas que aseguren el ingreso, el desarrollo integral durante la permanencia y retiro del personal de acuerdo a la normatividad vigente, generando las condiciones laborales con las cuales los servidores públicos contribuyan al cumplimiento de la misión institucional de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

6. COBERTURA POBLACIONAL

El Programa de Bienestar Social e Incentivos es aplicable a los Servidores Públicos de la Empresa Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.

CARGO	CANTIDAD
GERENTE GENERAL	1
DIRECTORES DE ÁREA	4
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	1
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS	4
SECRETARIA EJECUTIVA DE GERENCIA	1
TOTAL	11

7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

8.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Vallecaucana de agua SA E.S.P.; para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas protegidas, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, en la entidad se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades con la cuales se podrán establecer convenios por gestión:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

Para el año 2025, se contempla una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de un 80% respecto a las actividades definidas en el cronograma de actividades realizado para los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto para la vigencia, como son procesos de contratación pública, ajustes en el presupuesto asignado, ajustes a las necesidades de bienestar, entre otros.

Por lo tanto, se hará énfasis en temas relacionados con:

- Artísticos y culturales.
- Clima laboral y Cambio organizacional.
- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Educación en artes y artesanías.
- Programa de entorno laboral saludable.
- Programas de incentivos.
- Promoción de programas de vivienda.
- Promoción y prevención de la salud.

Por otra parte, los siguientes temas relacionados con reconocimiento, compensación e incentivos, se encontrarán debidamente adoptados por acto administrativo para cada vigencia. Las actividades de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: exámenes médicos ocupacionales, programa de prejubilados, entre otros se encontrarán debidamente contemplados en dicho Plan.

Como actividades adicionales se contempla la ejecución adicional de actividades en manualidades deportivas, y promoción de estilos de vida saludable, así como la formulación y puesta en marcha de una Política de Equidad para los Servidores Públicos que propenderá por la creación de un entorno laboral saludable y libre de discriminación.


9. DIAGNÓSTICO

El diseño del Programa de Bienestar para el año 2025, dirigido a los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas SA ESP, se realizó para la recolección de información se utilizaron fuentes primarias de información, descritas a continuación:

a. Resultados de la Batería de riesgo psicosocial

De conformidad con la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019, en la vigencia de 2024, la profesional CRISTINA MONTENEGRO TARAZONA, aplicó los instrumentos de la batería para evaluación de los factores de riesgo psicosocial, identificó y evaluó los factores intra, extralaborales y de estrés en los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas SA E.S.P; lo anterior con el fin de establecer la presencia o ausencia y determinar el nivel de riesgo y así definir un plan de intervención en pro de preservar y promover la salud de los servidores. Esta batería arrojo que la entidad se encuentra en niveles de Riesgo muy Alto.

Teniendo en cuenta que hay riesgos que para la los trabajadores están en niveles de **Riesgo muy Alto**; se recomienda la implementación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial, que permita el análisis de variables específicas con esta estimación y la delimitación de acciones de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código: PL.TH.2.2-1
		Versión: 1
		Fecha de Vigencia: 31/01/2025
		Página: 17 de 31

prevención y control para dichos factores y sus efectos, Creando un marco de referencia conceptual en Factores Psicosociales y estrés, que permitan conocer la definición, clasificación, medición y formas de control de los riesgos psicosociales, además de las enfermedades que pueden asociarse en su aparición con respuestas de estrés ocupacional.

b. Aplicación de encuesta de diagnóstico de necesidades

Para la elaboración del Programa de Bienestar se tuvo en cuenta los resultados de la “encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos 2023”, la encuesta se implementó de manera virtual a través de la plataforma FORMS en el mes de diciembre de 2024, la cual recopiló las expectativas sobre la inclusión de algunas actividades deportivas, lúdicas y ambientales en el proyecto de plan de bienestar

10. DISEÑO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de Vallecaucana de Aguas S.A.E.S.P., está enfocado en el desarrollo profesional, personal, familiar y social de los Servidores Públicos de la Entidad y de reconocimiento de la siguiente manera:

Actividades recreativas/sociales

- a. Celebración de cumpleaños de los Servidores Públicos;
- b. Celebración en momentos especiales a los Servidores; como nacimiento de un hijo, matrimonio, grado, fallecimiento un familiar, enfermedad de más de 30 días de incapacidad del Servidor, o acontecimientos como la pérdida de un familiar,
- c. Conmemoración día de la mujer;
- d. Celebración día de la madre;
- e. Celebración día del padre;

- f. Conmemoración día del Servidor Público;
- g. Celebración día de amor y amistad;
- h. Novenas de Navidad;
- i. Celebración fin de año; y
- j. La promoción de las actividades ofrecidas por la Caja de Compensación Familiar.
- k. Actividades de estilos de Vida saludables.
- l. Actividades en pro del control de los riesgos psicosociales.

11. EJECUCIÓN

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos será liderada por la Dirección Administrativa con apoyo del Proceso de Talento Humano de la Entidad.

12. AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del Servidor, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. La intervención se hará en los siguientes campos:

11.1 “Estados mentales positivos”

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad individual y colectiva de pensar y manifestar sentimiento, como base del funcionamiento eficaz de la comunidad. Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., tiene como propósito fortalecer el estado mental positivo de sus servidores lo cual contribuye a la cooperación y confianza con los demás, así como la generosidad, lo que conlleva a una comunicación más eficaz y a generar y sentir más empatía con la Misión de la entidad. Es de esta manera que se crean lazos y relaciones más profundas y estables entre el quehacer diario y las metas institucionales.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., pretende que los servidores de la entidad autogestión en su felicidad a través de la atención de las estrategias y actividades de bienestar que busca atender las necesidades de mejoramiento de la autoestima, y el autoconocimiento con el fin de que se vea reflejado en el ambiente laboral y familiar, para aportar al mejoramiento de sus niveles mentales positivos, se detectaron en la evaluación del clima organizacional y la medición del riesgo psicosocial.

11.2 “Conocimiento de las fortalezas propias”

Los servidores públicos de Vallecaucana de Aguas S.A.E.S.P., son únicos, diferentes y excepcionales, todos tienen unas fortalezas personales propias que predominan unas más que otras, unas aptitudes innatas con las que se nace y otras que vamos desarrollando. Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimiento y emociones. El objetivo es trabajar y hacerlo con amor.

Vallecaucana de Aguas S.A.E.S.P., motiva a sus Servidores Públicos a potenciar la existencia de una serie de condiciones que impulsan nuestra autoestima y nos reafirman en nuestro sitio en la vida, en este caso en nuestro trabajo a través de actividades de interés que inviten al servidor público a la satisfacción de las necesidades propias, la motivación y el reconocimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de clima laboral como de productividad.

11.3 “Relaciones Interpersonales”

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., a través de diferentes actividades fortalecerá las sinergias existentes en el ámbito laboral, en búsqueda de lograr objetivos de manera colectiva tanto en lo institucional como en lo social.

11.4 “Propósito de vida”

En este eje, se propenderá por realizar un acompañamiento más activo a los compañeros que están a puertas del retiro del servicio, para lo que se realizarán una serie de actividades y estrategias en varios temas que traten acerca del impacto emocional de la jubilación.

a. Programa pre pensionados.

Programa de preparación para la jubilación, donde se trabajará el tema: Autocuidado y salud emocional.

El objetivo es generar un espacio de reflexión acerca del mejoramiento de condiciones a través de hábitos saludables y autocuidado que le permita al pre pensionado mantener su estado de salud adecuado, prevenir enfermedades y optimizar su calidad de vida; posibilitándolo para asumir su realidad, abriendo perspectivas de vida teniendo en cuenta aspectos como la salud física y emocional, que le permitirá tomar decisiones pertinentes a su retiro laboral y asumir más fácilmente el cambio.

Adicionalmente la entidad programará un taller semestral de apoyo legal para este grupo de funcionarios.

Así mismo, como estrategia de bienestar para los colaboradores se promoverán los servicios ofrecidos por la caja de compensación familiar a la que se encuentra afiliada la Entidad, con el fin de que hagan uso de programas, descuentos, espacios y patrocinios que la Caja pueda ofrecer en beneficio del servidor y su grupo familiar.

Dentro del presente plan se contemplan las siguientes actividades normadas a nivel Nacional en beneficio de los servidores de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., como lo son:

b. Cambios en la licencia de maternidad: La licencia de maternidad pasa de 14 a 18 semanas, las cuales estarán a cargo de la EPS a la que cotiza la trabajadora y las demás que dispongan las Leyes 1822 y 1823 de 2017.

La promoción de programas de vivienda se hará en articulación con las entidades y corporaciones financieras y la Caja de Compensación Familiar.

Nota: El presente programa es susceptible de ajustes y/o modificaciones, frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, presupuestos, entre otros, previa aprobación por parte de la Gerencia y el Comité de Convivencia Laboral.

13. INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura del Servicio Público.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividades orientadas a la Gestión del Cambio.
- ✓ Jornadas pedagógicas para promover Valores del Código de Integridad.
- ✓ Actividades dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla. Actividades de Clima y cultura organización – rutas del crecimiento y del servicio

RUTAS	EJES	CATEGORIA
CRECIMIENTO	EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	Integraciones de equipos de trabajo y coaching por equipos de trabajo
	EJE 2: SALUD MENTAL	Coaching Individual
	EJE 3: CONVIVENCIA SICAL	Talleres de trabajo en equipo
SERVICIO		Fortalecimiento de valores
FELICIDAD	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Fortalecimiento de competencias institucionales
DISEÑAR ESTRATEGIA RUTAS		Actualización

14. SALARIO EMOCIONAL EN VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P.

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional ¹ o conciliación de vida en el trabajo, que propende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores. En la normatividad encontramos: Teletrabajo: Ley 1221 de 2008. Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad. Riesgo Psicosocial; Resolución 2646 de 2008. Referente al monitoreo de forma permanente a la exposición de factores de riesgo como el estrés ocupacional; Violencia de Genero:

¹ Retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados, que generen efectos simbólicos entre la productividad y la calidad de vida" (HC-Human Capital, 2010).

Ley 1257 de 2008. Encaminada a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres; Igualdad Salarial: Ley 1496 de 2011. Enfoca en dar garantías para la igualdad de la retribución laboral entre mujeres y hombres; Discriminación: Ley 1482 de 2011. Contempla la erradicación de cualquier tipo de discriminación, actos de racismo y hostigamiento; Discapacidad: Ley 361 de 1997. Dirigida a la prevención, educación y rehabilitación, integración social y accesibilidad para las personas discapacitadas; Circular 041 de 2020. Lineamientos del trabajo en casa, Ministerio del Trabajo.

La felicidad como impulso del compromiso: Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Estos nuevos modelos buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su “enganche” con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos. Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- ✓ Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas, transporte y actividades culturales.
- ✓ Desarrollo y crecimiento: Acuerdos corporativos.
- ✓ Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.

En síntesis, resulta relevante para la empresa vincular este elemento, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos. Actualmente en Vallecaucana se destacan los siguientes aspectos como salario emocional:

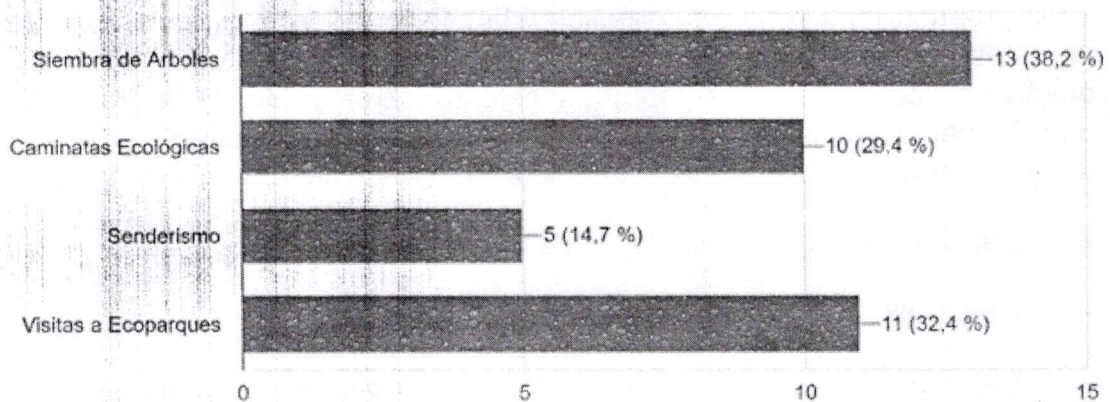
- ✓ Comedor para la hora del almuerzo del Talento Humano.

- ✓ Baños dotados de papel Higiénico, Toallas de papel para secarse las manos y jabón líquido permanente.
- ✓ Gel antibacterial.

15. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

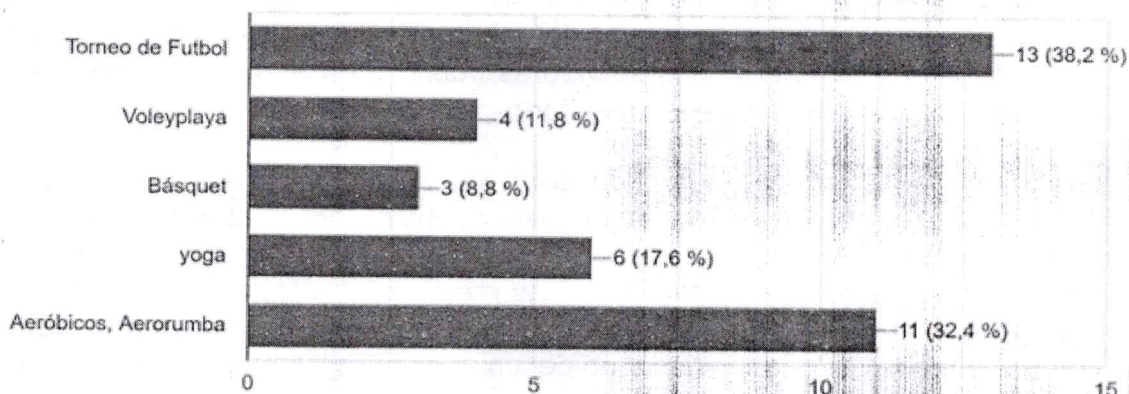
Esta área se ocupará de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes. La intervención se hará a través de nuestra Caja de Compensación Familiar en los programas que ofertan en dichos niveles. Se tomarán en cuenta la opinión resultante de la encuesta incluyendo actividades ambientales tales como siembra de árboles, adoptando una zona para su reforestación; visita a ecoparques, caminatas ecológicas, entre otras.

• Actividades Ecológicas:



Fuente: Enfoque ambiental - Encuesta plataforma FORMS – Diciembre 2024

• Actividades Deportivas:



Fuente: Enfoque Salud y deportes - Encuesta plataforma FORMS – Diciembre 2024

16. PROGRAMA DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar. Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividades de integración de fechas especiales.
- ✓ Actividad de cierre de año.
- ✓ Desarrollo de la novena navideña con la participación de todas las Áreas.
- ✓ Sensibilización en la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Charla y Actividades para la promoción de los Hábitos de Vida Saludable.
- ✓ Tamizaje Cardiovascular.
- ✓ Reforzar valores Institucionales Código de Integridad.
- ✓ Actividades al aire libre – ecológicas, deportivas, crecimiento personal

17. INCENTIVOS AL DESEMPEÑO

Según lo establecido en la ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Los incentivos otorgados serán de conformidad con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015. "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo".

Así como con el artículo 2.2.19.6.7 Programas de estímulos. Los programas de estímulos buscarán reconocer públicamente y premiar a los empleados de Vallecaucana de Aguas SA E.S.P. con niveles de desempeño sobresalientes, para estimular mejores comportamientos y mayores niveles de productividad. Asimismo, podrán contemplar reconocimiento para los mejores equipos de trabajo.

Los directores adoptarán anualmente el programa institucional de estímulos, dentro del cual podrán establecer los siguientes:

1. Reconocimientos económicos de acuerdo con la disponibilidad de recursos.
2. Permisos remunerados de hasta tres (3) días hábiles.
3. Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de Capacitación y Bienestar.
4. Programas culturales, recreativos o de turismo, de acuerdo a disponibilidad presupuestal
6. Comisiones de estudios y de servicios, al interior o exterior del país, para fortalecer competencias laborales, de acuerdo a disponibilidad presupuestal.
7. Reconocimiento público a la labor realizada.
8. Los demás que establezca cada Superintendencia.

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., implementara los siguientes incentivos:

A. Reconocimiento por años de servicio en Vallecaucana de Aguas SA E.S.P.

El día de pertenencia institucional de cada año se realizará homenaje a los funcionarios que cumplan quinquenios de servicio en la entidad, es decir que cumplan 5, 10, 15, 20, entre otros. En el año que ningún funcionario cumpla algún quinquenio no se realizará homenaje alguno.

Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes.

Requisitos:

- Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.

B. Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelencia en la Labor:

Es la satisfacción de parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios del Servidor Público, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado, el reconocimiento puede ser verbal (facilitando que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).

Los jefes de Áreas deberán dar cumplimiento a lo señalado por el Artículo 36 literal e) del Decreto 1567 de 1998, el cual establece que "Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida".

Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P., dará reconocimiento por escrito al empleado o Equipo de trabajo exaltando el logro obtenido y buen desempeño del cumplimiento de los objetivos institucionales.

C. Reconocimiento No Pecuniario por Pensión de Jubilación, Vejez e Invalidez

Se otorgará a los funcionarios que se pensionan, un reconocimiento por escrito al empleado que es acreedor de Pensión de jubilación, vejez o invalidez.

D. Reconocimiento por toda una vida de servicios:

Vallecaucana de Aguas SA E.S.P., realizara un reconocimiento a toda una vida de servicios a los funcionarios que se pensionan mediante un reconocimiento público.

E. Reconocimiento por participación en Brigadas de entidad.

Los incentivos otorgados serán de conformidad con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015. Anualmente se otorgará plan de incentivos institucionales a los funcionarios de carrera, libre nombramiento y remoción y provisionales, que integren y participen en las actividades relacionadas con las Brigadas de la entidad.

Entrega de Incentivos: Se realizará la entrega de incentivos de la siguiente manera:

Se otorgará a los funcionarios integrantes de las Brigadas de la entidad, un reconocimiento no pecuniario de 1 día de permiso remunerado, el cual será acordado por el jefe inmediato. Se otorgará a los funcionarios integrantes de las brigadas de la entidad.

18. CRONOGRAMA

Con el objetivo de dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social, para la vigencia 2025, se presenta un cronograma de las actividades a realizar.

Estas actividades son lideradas desde la Dirección Administrativa/Proceso de Talento Humano.

Nota: La programación está sujeta al proceso contractual respectivo y a la gestión interinstitucional que realice la entidad.

VALLECAUCANA DE AGUAS S.A. E.S.P. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025		
AREAS A INTERVENIR	ACTIVIDADES	FECHAS
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL. ESTADOS MENTALES POSITIVOS, CONOCIMIENTOS DE FORTALEZAS PROPIAS, RELACIONES INTERPERSONALES Y PROPOSITOS DE LA VIDA.	CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	MENSUAL
	JORNADAS DE SALUD VISUAL	TRIMESTRAL
	JORNADA DE SALUD ORAL	TRIMESTRAL
	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	TRIMESTRAL
	ERGONOMIA	TRIMESTRAL
	CELEBRACIÓN EN MOMENTOS ESPECIALES A LOS SERVIDORES: -NACIMIENTO DE UN HIJO, - MATRIMONIO, -GRADO, -FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR, -ENFERMEDAD DE MÁS DE TREINTA DÍAS DE UN SERVIDOR O -ACOMPAÑAMIENTO EN LA PÉRDIDA DE UN FAMILIAR.	CUANDO SE PRESENTE EL ACONTECIMIENTO.
	CONMEMORACION DIA DE LA MUJER	Marzo 8 de 2025
	CELEBRACION DIA DE LA SECRETARIA	Abril 26 de 2025
	CELEBRACION DIA DE LA MADRE	Mayo 15 de 2025
	CELEBRACION DIA DEL PADRE	Junio 19 de 2025
	CONMEMORACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Junio 27 de 2025
	CELEBRACION DIA DEL AMOR Y AMISTAD	Septiembre 20 de 2025
	NOVENAS DE NAVIDAD	Diciembre 16 de 2025
	CELEBRACION FIN DE AÑO	Diciembre de 2025
	INTERVENCION EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL. ACTIVIDADES DENTRO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA GESTION DEL CAMBIO
JORNADAS AMBIENTALES: Caminatas, siembra de arboles, visita ecoparques		TRIMESTRAL
JORNADAS PEDAGOGICAS PARA PROMOVER VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD		PERMANENTE

19. INDICADOR

Para valorar los beneficios del plan de bienestar social e incentivos se realizará medición semestral al siguiente indicador:

Servidor(a)s Público(a)s que manifiestan mejora en su calidad de vida laboral con los programas de bienestar recibidos

_____ x 100

#Servidores Públicos encuestado(a)s

NOTA: el indicador se alimenta con la información recogida en la aplicación de los instrumentos que recoge la percepción frente a las actividades realizadas.

20. RECURSOS

La fuente de financiación del presente plan está contemplada en el presupuesto de la entidad en el rubro BIENESTAR SOCIAL.

21. FUENTES DE INFORMACION

- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil. El Bienestar Social y Laboral en las entidades del Estado. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Colombia. 1990.
- Manual de Bienestar Social para el sector oficial. Fondo Nacional del Ahorro.

- Bienestar Social. Bogotá. Septiembre de 1981.
- Ley 489. Estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública. 1998.
- Ley 909 de 2004
- Cartilla sistema de incentivos Departamento Administrativo de la Función Pública Dirección del empleo público de la República de Colombia



MOISES CEPEDA RESTREPO
Gerente Vallecaucana de Aguas S.A. E.S.P.
Gestor del PDA Valle del Cauca.

Elaboró: Clarita Rocío Coral H– Contratista Dirección Administrativa
Revisó: Dr. Luis Eduardo Pineda Álzate – Director Jurídico.
Aprobó: Dr. Sebastián Sánchez Mejía – Director Administrativo.
Copia: Archivo.